BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia juga disebut sebagai pengembangan SDM, menangani perencaan sumber daya manusia, pelaksanaannya, dan perekrut (termasuk seleksi), pelatihan, dan prngembangan karir karyawan dan pengambilan tindakan untuk mendorong pertumbuhan organisasi. Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas organisasi melalui peningkatan efisiensi dan memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang sangat berharga bagi perusahaan. Akibatnya, manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan ketenagakerjaan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan meningkatkan kemajuan personal.

Perusahaan sebagai sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang disebut dengan karyawan. Karyawan sebagai sumber daya yang menggerakkan jalannya perusahaan yang mempunyai tujuan dalam bekerja yaitu ingin memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga ingin mendapatkan prestasi dan penghargaan yang setimpal sehingga dapat mempengaruhi kepuasaan kerja karyawan. kepuasaan kerja karyawan sangatlah berpengaruh besar pada kesuksesan sebuah perusahaan. karena kepuasaan kerja karyawan adalah bentuk sikap dari rasa puas dan senangnya karyawan akan pekerjaannya di sebuah perusahaan.untuk mengetahui tingkat kepuasaan kerja karyawan dalam lingkungan kerja dapat dilihat dari kenyamanan dan kesejahteraan karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut.

Di zaman Modern saat ini, banyak perusahaan yang mengalami kerugiaan akhirnya karena tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Adanya sumber daya manusia dalam perusahaan berfungsi untuk menggerakan perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Perusahaan tentunya memiliki tujuan dan adanya sumber daya manusia yang berkualitas pastinya akan memperoleh kepuasaan kerja sesuai yang diharapkan bagi pekerja maupun perusahaan, secara tidak langsung kepuasaan kerja di dalam pekerjaaan menjadi peran yang sangat penting. Perilaku seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap perkerjaannya. Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu sikap seseorang dalam pekerjaannya, dimana banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan jumlah ganjaran yang dikerjakannya. Kepuasaan kerja menjadi hal utama yang harus dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Kepuasaan kerja bisa dilihat bagaimana karyawan dalam melakukan suatu perubahan karakteristik dalam melakukan pekerjaannya. Sebuah organisasi yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dengan adanya manajemen yang efktif. Sedangkan Menurut (Afandi, 2018), indikator dalam kepuasan kerja, yaitu Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas dan Rekan Kerja. Namun perlu diketahui pentingnnya kepuasaan kerja karyawan adalah karena kepuasan kerja yang tinggi

akan berdampak positif pada karyawan,yang pada akhirnya akan meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.karyawan yang merasa puas cendrung bekerja lebih baik,dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.selain itu,kepuasan kerja juga berkontribusi pada peningkatan moral kerja,kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Salah satu faktor yang secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kebijakan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap perusahaan. Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan tentunya membutuhkan namanya kompensasi atau imbalan. Kompensasi yang cukup dan adil menjadi harapan bagi karyawan. Sistem kompensasi yang diatur secara baik akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut para ahli, (Hasibuan 2017), kompensasi diartikan sebagai pendapatan yang berbentuk uang, baik secara langsung maupu tidak langsung sebagai tanda imbalan dari perusahaan.

Untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan dapat memberikan kompensasi atau imbalan berupa kepada karyawan dalam bentuk kompensasi langsung, tidak langsung, dan kompensasi non finansial. Kompensasi langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa bentuk uang yang diterima secara langsung oleh karyawan seperti gaji, bonus, serta tunjangan. Kompensasi tidak langsung diberikan kepada perusahaan kepada karyawan dilakukan tidak secara langsung tetapi manfaatnya bisa mereka dapatkan seperti pemberian premi asuransi (asuransi kesehatan), tunjangan, makan siang gratis. Kompensasi non finansial diberikan perusahaan dalam bentuk berupa jatah cuti, sistem jam kerja yang fleksibel, pelatihan. Menurut penelitian terdahulu (Rangga Anggara, 2023), hasil dari

pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positf dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel kawana padang.

Kepuasan kerja karyawan itu sendiri sifatnya dinamis, yang dimana dapat berubah sewaktu waktu sesuai dengan kondisi sekitarnya. Manusia akan berusaha untuk mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada disekitarnya. Demikian pula ketika bekerja, manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di area tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan haruslah bisa menciptakan lingkungan kerja yang berdampak positif pada aktivitas kerja karyawan karena karyawan menjadi salah satu aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Jika perusahaan mampu membuat lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan kerja dapat terjaga karena dengan begitu perusahaan masih memperhatikan kebutuhan karyawan agar dapat bekerja dengan baik.

Menurut (Danang 2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan sudah merasakan nyaman, aman, tidak ada gangguan dan merasa betah di tempat kerja, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dalam bekerja dan dapat menggunakan waktu seefektif mungkin untuk bekerja, selain itu tentu akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja dikatakan buruk apabila karyawan merasa tidak betah dalam bekerja, tidak aman, tidak nyaman dan merasa terganggu. Sehingga, karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, karyawan akan

merasa jenuh dan lelah dalam bekerja, dan tidak dapat berkonsentrasi saat melaksanakan pekerjaannya. Sehingga, kinerja dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Saat ini, pertumbuhan hotel tahun demi tahun menunjukkan tren yang berkembang menuju keharmonisan untuk tujuan mengunjungi wisatawan asing, sebagaimana ditentukan oleh pemerintah setiap tahun. Pembukaan tujuan wisata baru telah memicu pertumbuhan khususnya pada industri perhotelan hampir setiap daerah.Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam kesuksesan organisasi, termasuk di industri perhotelan seperti di hotel kawana padang. Hotel kawana padang harus merancang dan mengimplementasikan kebijakan kompensasi yang efektif agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis mendalam terhadap dampak dari kebijakan kompensasi hotel kawana padang terhadap kepuasan kerja karyawan mereka.

Dalam upaya untuk memahami bagaimana kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di hotel kawana padang, penting untuk mengakui bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya bersumber dari gaji yang diterima, tetapi juga dari sejauh mana mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. Kompensasi yang adil dan transparan membantu menciptakan ikatan antara karyawan dan perusahaan.

Selain itu, dalam konteks perhotelan yang kompetitif, hotel kawana padang juga harus mempertimbangkan bagaimana kebijakan kompensasi mereka dapat

menarik dan mempertahankan bakat-bakat terbaik dalam industri ini. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal mereka, baik dalam hal produktivitas,kinerja dan loyalitas terhadap kepuasan kerja mereka. Menurut (Oxta Afriyanti & Youmil Abrian, 2023) kepuasan kerja merupakan kondisi psikis seorang individu baik menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap input yang diterima atau dirasakan atas peran yang dilakukan di organisasi serta terpenuhi kebutuhannya dengan baik.

Untuk menciptakan kepuasan kerja itu sendiri tentunya hotel kawana padang juga harus memperhatikan kebutuhan para karyawannya oleh karena itu meliputi lingkungan kerja fisik seperti menciptakan ruangan kerja yang nyaman yaitu dengan penerangan yang cukup, suhu ruangan yang pas, kebersihan pada area kerja dan menyediakan fasilitas serta perlengkapan yang memadai, maupun lingkungan kerja non fisik seperti dukungan/perhatian atasan terhadap karyawan yang berprestasi, menjaga komunikasi dan hubungan antar semasa karyawan ataupun dengan atasan. Menurut penelitian terdahulu (Valerie Carina Hartono, 2021), yaitu hasil dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel kawana padang.

Penelitian ini mengambil objek di Hotel kawana padang, yang lokasinya berada di Jl.Mh Tamrin No.71 Kota Padang Sumatera Barat. Hotel kawana Padang memiliki 9 Departement yang mendukung berjalannya operasional hotel dengan baik. Fenomena yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan yang perlu menjadi pertimbangan perusahaan yaitu kompensasi. dari hasil obeservasi yang dilakukan

oleh peneliti terdapat hasil wawancara tentang kebijakan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel kawana padang dalam periode waktu 1 tahun mulai dari bulan Januari 2024 hingga Desember 2024.

Adapun kompensasi yang diterima oleh karyawan pada hotel kawana padang dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1. 1 Kompensasi perbulan karyawan hotel kawana padang

Bagian/Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok Karyawan	Tunjangan Karyawan	Insentif/Bonus	Jumlah Kompensasi Karyawan
Accounting Depertement	5 Orang	Rp 3.500.000	Rp 500.000	Rp 750.000	Rp 4.750.000
HRD Departement	6 Orang	Rp 4.500.000	Rp 500.000	Rp 750.000	Rp 5.750.000
IT Departemen	2 Orang	Rp 4.000.000	Rp 500.000	Rp 750.000	Rp 5.250.000
Front Office Department	8 Orang	Rp 3.500.000	Rp 500.000	Rp 750.000	Rp 4.750.000
F&B Product Departement	9 Orang	Rp 2.500.000	Rp 500.000	Rp 500.000	Rp 3.500.000
HouseKeeping Departement	9 Orang	Rp 2.000.000	Rp 500.000	Rp 500.000	Rp 3.000.000
Marketing & Sales Departemen t	3 Orang	Rp 3.500.000	Rp 500.000	Rp 750.000	Rp 4.750.000
Engineering Departement	5 Orang	Rp 2.800.000	Rp 500.000	Rp 500.000	Rp 3.800.000
F&B Service Departemen	7 Orang	Rp 2.500.000	Rp 500.000	Rp 500.000	Rp 3.500.000

t					
Jumlah	**54 Orang**				

Sumber: Data Primer Hotel Kawana 2024

Berdasarkan tabel diatas jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan hotel kawana padang dapat dilihat dan dibedakan berdasarkan jabatan dari setiap karyawan baik itu dari gaji pokok , tunjangan, dan bonus karyawan setiap bulannya. Hal yang dilakukan hotel kawana padang untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan memberi gaji, tunjangan, dan bonus yang dapat membantu kebutuhan karyawan, menerapkan komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan perhatian pada setiap karyawan. Menurut penelitian terdahulu (Namira & Purwanti, 2023) tentang tunjangan dan bonus/insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu tunjangan adalah salah satu faktor mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tunjangan merupakan salah satu komponen kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dimana tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan semangat, kepuasan, dan ketenangan kerja. Selain itu pemberian bonus juga berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tetapi sering kali gaji dan bonus yang diterapkan perusahaan dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa bedasarkan gaji yang diterima oleh Hotel Kawana Padang jika dibandingkan dengan UMK , dapat diketahui dari UMK

kota padang pada tahun 2024 adalah sebesar Rp 2.811.449,27 dibandingkan UMK pada tahun 2023 adalah sebesar Rp 2.742.476 yang naik sebesar 2,52%. Sedangkan kompensasi yang diterima karyawan hotel kawana padang tidak sebanding dengan UMK tersebut. Dan kompensasi yang mereka terima masih tergolong rendah yang tidak sesuai dengan beban kerja mereka. hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan hotel kawana padang menjadi menurun dan tidak stabil. Keberhasilan sebuah perusahaan dapat meningkat ataupun melemah tergantung dari kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan dari Permasalahan diatas tentang ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan pada hotel kawana padang dapat dilihat dari laporan persentase ketidakhadiran karyawan dibawah ini:

Tabel 1.2 Laporan Presentase Kehadiran karyawan Tahun 2024

Bulan	Rata-rata jumlah karyawan	Jumlah Absensi(tidak hadir)karyawan	Persentase (%)
Januari	54	3	6%
Februari	54	1	2%
Maret	54	4	7%
April	54	10	19%
Mei	54	12	22%
Juni	54	20	37%
Juli	54	12	22%
Agustus	54	5	9%
September	54	6	11%
Oktober	54	8	15%
November	54	15	28%
Desember	54	15	28%

Sumber: Data Primer Hotel Kawana 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi dari karyawan

hotel kawana padang tergolong cukup tinggi, khususnya dibulan juni. Dimana sesuai dengan aturan perusahaan, karyawan hotel bekerja selama enam hari dalam satu minggu sehingga mereka memiliki waktu libur selama satu hari, yang berarti boleh tidak masuk 4 kali dalam sebulan. Dan terlihat dari tabel diatas bahwa dibulan ke empat, kelima, dan keenam. Jadi, dari angka diatas dapat dilihat absensi karyawan di kawana padang, terhitung cukup tinggi yang menandakan kurangnya keterikatan dari karyawan kepada perusahaan. Menurut penelitian terdahulu (Rangga Anggara, Rahmat Ingkadijaya, 2023) Hal ini berdampak adanya tingkat kepuasan kerja yang relatif menurun dan tidak stabil yang mengakibatkan cenderung lebih rendah pada periode tertentu.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **"Pengaruh kebijakan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hotel kawana padang"**.

1.2 Perumusan masalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja hotel Kawana Padang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Kawana Padang?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Kawana Padang?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kebijakan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Kawana Padang.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Kawana Padang.
3. Untuk mengetahui kebijakan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kryawan hotel Kawana Padang.

1.4 Manfaat penelitian :

penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

   Untuk menggali ilmu yang lebih luas terkait analisis kompensasi terhadap kepuasaan kerja karyawan hotel kawana padang sesuai ilmu yang diperoleh dengan Studi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Dharma Andalas.

2. Bagi Akademis

   Dapat dijadikan bahan atau acuan untuk penelitian selanjutnya yang dilakukan kemudian hari.

3. Bagi pihak Hotel Kawana Padang

Dari penelitian ini dapat di jadikan bahan masukan untuk menentukan dasar kebijaksanaan dalam upaya meningkatkan kebijakan kompensasi dan lingkuangan kerja terhadap kepuasaan kerja pada Hotel Kawana Padang.